Ressources humaines et Développement social Canada

PROGRAMME DU TRAVAIL

Bulletin du travail

15 février 2007

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la **Politique et Information sur les milieux de travail,** Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

Le *Bulletin du travail* vous tiendra au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Politique et Information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

Page

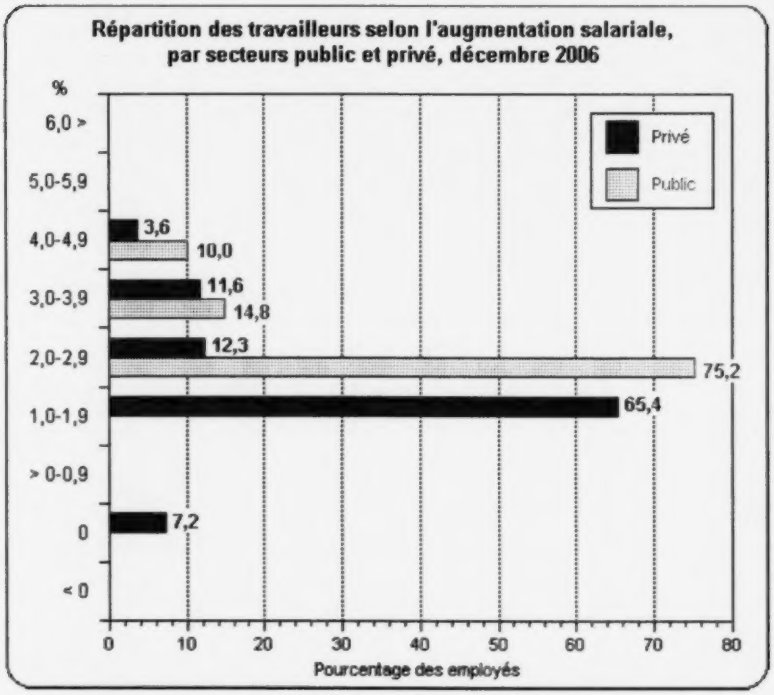
- Règlements salariaux – **Décembre, le 4e trimestre et l'année 2006** accompagnés d'analyses et tableaux des données salariales 2
- Négociations clés en cours et à venir 19
- Principaux arrêts de travail 23
- Pratiques innovatrices en milieu de travail – **4e trimestre 2006** 24
- Sécurité des jeunes travailleurs 28
- Coin du lecteur 28
- À paraître dans le prochain *Bulletin* 28
- Pour plus d'information 29
- Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom 29

Règlements salariaux

Règlements salariaux visant 500 employés ou plus
Décembre 2006

Les principales conventions collectives ratifiées en décembre 2006 ont donné lieu à des augmentations moyennes du taux de salaire de base de 2,3 % par année pendant la durée des conventions. Ces résultats sont basés sur l'examen de 24 conventions visant 40 620 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 1,9 % en moyenne, soit un gain inférieur à celui affiché dans les ententes courantes. En décembre, la durée moyenne des conventions était de 39,9 mois, comparativement à 32,1 mois au cours des précédentes ententes.



En décembre 2006, la majorité des conventions signées (66,7 %) et des employés visés (62,3 %) se trouve dans le secteur public où 25 320 employés obtiennent des augmentations salariales de 2,7 % dans le cadre de 16 conventions. Dans le secteur privé, 15 300 employés reçoivent des augmentations de 1,8 % dans le cadre de 8 conventions. La convention signée par Ontario A & P Canada Co. qui vise 10 000 employés (le quart des employés visés par les conventions de décembre) a beaucoup influé sur les résultats mensuels. Cette convention donne lieu à une augmentation relativement faible de 1,4 % qui a eu une influence modérée aussi bien sur les résultats globaux que sur la moyenne du secteur privé.

Si l'on examine les sphères de compétence, le Manitoba compte la plus forte concentration d'employés (40,9 % de l'ensemble) qui obtiennent des rajustements salariaux de 2,7 % en moyenne. L'Alberta enregistre l'augmentation annuelle la plus élevée au taux de 3,9 % en moyenne, et la sphère de compétence fédérale affiche le plus faible rajustement au taux de 0,8 % (2 conventions signées par Énergie atomique du Canada qui donne lieu à 2,5 % et un gel salarial à Bell Canada).

Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de l'administration publique qui enregistre des rajustements de 2,8 % comporte la plus forte concentration d'employés (36 % de l'ensemble). Le secteur des services publics affiche l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 4,4 % en moyenne (une seule convention signée par ATCO Gas en Alberta). Le secteur de l'information et de la culture enregistre le plus faible rajustement au taux de 1,2 % en moyenne.

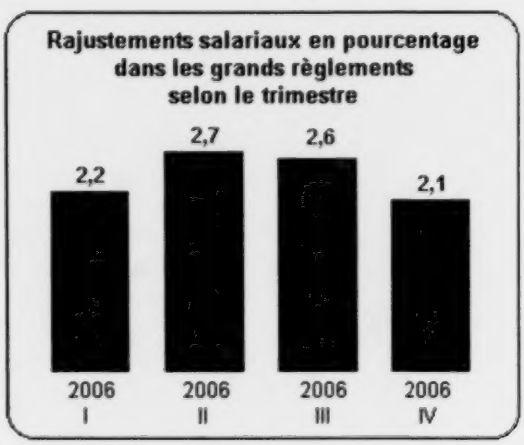
Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

	2006		
	octobre	**novembre**	**décembre**
Secteurs			
Secteur public	2,9	3,1	2,7
Secteur privé	1,2	1,4	1,8
Toutes les industries/sphères de compétence			
Rajustements annuels moyens	1,7	2,6	2,3
Sans IVC	1,7	2,6	2,3
Avec IVC	-	-	2,6
Moyenne annuelle de 1ère année	2,1	2,6	2,0
Sans IVC	2,1	2,6	2,0
Avec IVC	-	-	2,8
Industries			
Industries primaires	4,0	3,0	-
Services publics	2,8	-	4,4
Construction	-	-	3,7
Fabrication	2,8	1,7	2,5
Commerce de gros et de détail	0,9	1,2	1,4

	2006		
	octobre	novembre	décembre
Transport	1,8	4,0	3,0
Information et culture	-	-	1,2
Finance et services professionnels	-	-	2,5
Éducation, santé et services sociaux	3,0	3,0	2,5
Loisirs et hôtellerie	3,2	-	2,6
Administration publique	2,9	2,5	2,8
Sphères de compétence			
Terre-Neuve-et-Labrador	-	1,7	2,0
Nouvelle-Écosse	3,0	2,9	-
Nouveau-Brunswick	-	-	3,7
Québec	-	3,2	2,5
Ontario	1,2	2,1	1,7
Manitoba	2,0	2,7	2,7
Saskatchewan	-	2,0	-
Alberta	3,9	4,0	3,9
Colombie-Britannique	3,6	-	3,0
Sphère de compétence fédérale	2,4	2,5	0,8

Quatrième trimestre 2006

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du quatrième trimestre 2006 ont donné lieu à des rajustements moyens du taux de salaire de base de 2,1 % par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,6 % enregistrée au cours du troisième trimestre. Les données du quatrième trimestre 2006 sont basées sur l'examen de 61 principales conventions visant 121 590 employés.

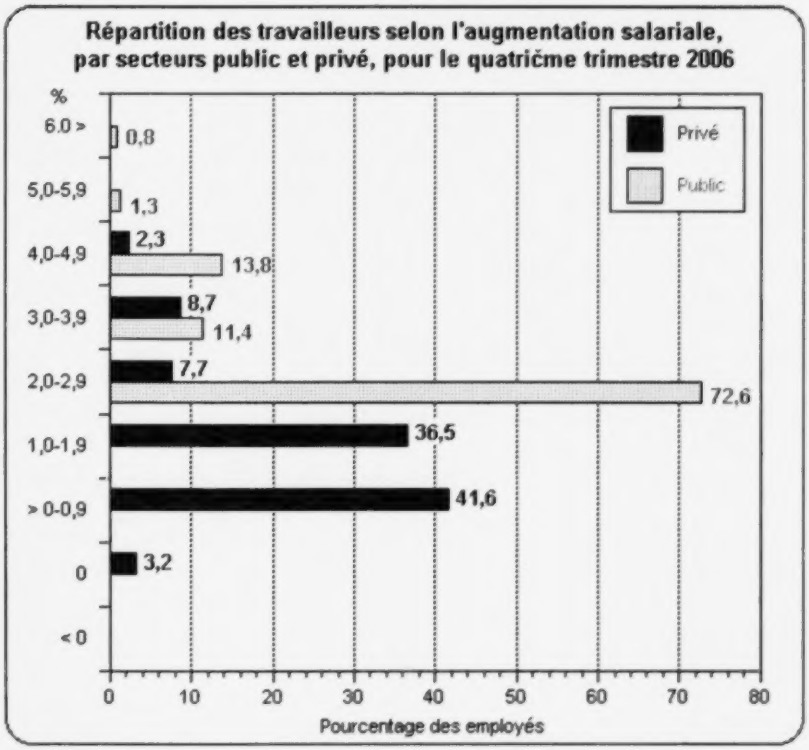


Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 2,3 % en moyenne, légèrement supérieur à la moyenne affichée au cours des ententes courantes. Au cours du quatrième trimestre 2006, la durée moyenne des conventions était de 40,3 mois, comparativement à 42,7 mois au cours des précédentes ententes.

Dans le secteur public, 63 370 employés visés par 36 conventions obtiennent des rajustements moyens de 2,9 %, supérieurs à la moyenne de 2,7 % affichée au cours du trimestre précédent. Dans le secteur privé, 58 220 employés visés par 25 conventions reçoivent des augmentations moyennes de 1,4 %, une moyenne inférieure à la moyenne de 2,5 % enregistrée au cours du trimestre précédent. Le résultat relativement faible du secteur privé est dû en grande partie à plusieurs conventions ratifiées par de nombreux employés du secteur du commerce de gros et de détail qui obtiennent des augmentations salariales de 1,1 % (Loblaws, Zehrs, A & P Canada Co.).

Si l'on examine les sphères de compétence, au cours du quatrième trimestre 2006, l'Alberta enregistre le gain salarial le plus élevé au taux de 3,9 % (la ville d'Edmonton et les employés municipaux signent une convention qui leur accorde 4,0 % d'augmentation, et les employés de Mount Royal College à Calgary obtiennent également des augmentations de 4,0 %). L'Ontario qui compte la plus forte concentration d'employés (45,7 %) enregistre le plus faible rajustement au taux de 1,5 % (en raison de plusieurs conventions du secteur de l'alimentation au détail qui accordent des rajustements allant de 0,9 à 1,4 %). La province du Manitoba comporte la seconde concentration d'employés (19,8 %) qui reçoivent des rajustements de 2,6 % en moyenne. La sphère de compétence fédérale enregistre des augmentations salariales de 2,2 % en moyenne.

Si l'on observe les secteurs d'activité, au cours du quatrième trimestre 2006, les rajustements salariaux se situent entre le taux de 1,1 % enregistré dans le secteur du commerce (une seule convention de A & P Canada Co.), et le taux de 3,7 % affiché dans le secteur de la construction (une seule convention des menuisiers au Nouveau-Brunswick). Le secteur du commerce compte la plus forte concentration d'employés (37,4 %); dans ce secteur, 45 470 employés visés



par 8 conventions reçoivent des rajustements de 1,1 % en moyenne. Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux comporte la seconde concentration d'employés en importance (25,6 %); dans ce secteur, 31 160 employés visés par 19 conventions obtiennent des rajustements de 2,9 % en moyenne.

Au cours du quatrième trimestre 2006, les rajustements salariaux vont d'un gel de salaire touchant 750 employés d'usine et préposés à l'entretien de Lear Corporation à Kitchener, en Ontario, et 1 110 employés de vente à Bell Canada au Québec et en Ontario, à un rajustement de 6,0 % accordé à 530 chargés de cours de l'Université Carleton à Ottawa en Ontario. La majorité des employés (41,5 %) obtient des augmentations salariales allant de 2,0 à 2,9 % en moyenne. Environ 37,4 % des employés reçoivent des augmentations inférieures à 2,0 % (sans compter le gel de salaire), et 19,5 % d'employés obtiennent des augmentations de 3,0 % ou plus.

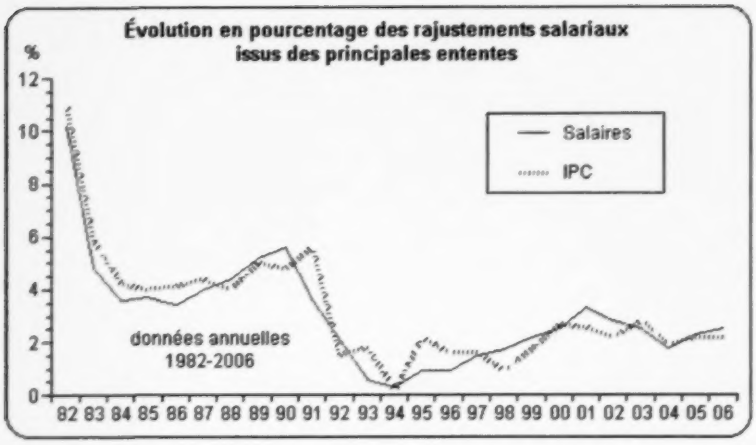
Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

	2006			
	1er	2e	3e	4e
Secteurs				
Secteur public	2,2	2,8	2,7	2,9
Secteur privé	2,5	2,2	2,5	1,4
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,2	2,7	2,6	2,1
Sans IVC	2,2	2,8	2,6	2,1
Avec IVC	2,9	2,3	2,5	2,6
Moyenne annuelle de 1ère année	2,0	2,9	2,2	2,2
Sans IVC	2,0	2,9	2,2	2,2
Avec IVC	3,0	2,3	2,5	2,8
Industries				
Industries primaires	1,5	2,7	-	3,5
Services publics	2,6	1,7	2,6	3,6
Construction	-	3,7	3,5	3,7
Fabrication	2,1	1,8	2,5	2,4
Commerce de gros et de détail	1,7	2,1	-	1,1

	2006			
	1er	2e	3e	4e
Transport	2,2	2,8	2,0	2,9
Information et culture	3,3	2,4	0,5	1,2
Finance et services professionnels	2,5	2,5	2,5	2,5
Éducation, santé et services sociaux	2,1	2,8	2,6	2,9
Loisirs et hôtellerie	2,7	3,1	2,9	2,8
Administration publique	2,7	3,0	2,8	2,8
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5	2,0	-	1,9
Île-du-Prince-Édouard	-	2,8	2,9	-
Nouvelle-Écosse	-	3,1	3,3	2,9
Nouveau-Brunswick	3,8	1,2	3,0	3,7
Québec	2,1	1,6	1,7	2,7
Ontario	2,7	2,9	2,9	1,5
Manitoba	2,4	3,1	2,6	2,6
Saskatchewan	2,1	-	-	2,0
Alberta	3,1	3,4	3,5	3,9
Colombie-Britannique	1,6	2,7	2,8	3,4
Territoires	-	3,1	-	-
Multiprovince	3,3	4,1	-	-
Sphère de compétence fédérale	2,3	2,6	2,2	2,2

Principales conventions collectives ratifiées en 2006

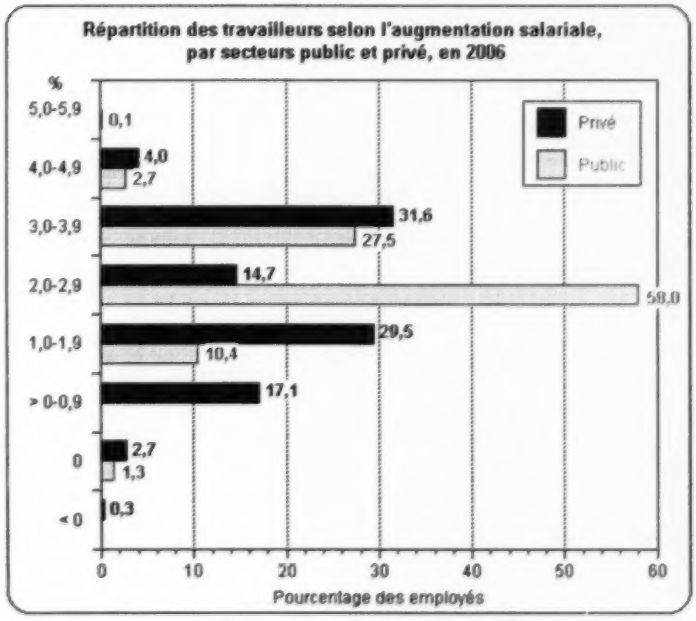
Les principales conventions collectives ratifiées en 2006 ont donné lieu à des rajustements moyens du taux de salaire de base de 2,5 % par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport à la moyenne de 2,3 % enregistrée pour l'ensemble de l'année 2005. Au cours de l'année 2006, l'augmentation des rajustements salariaux affichée est supérieure au taux d'inflation (IPC) de 2,0 %.



Suite à une période d'augmentation graduelle des rajustements salariaux qui atteignent le pic de 3,3 % en 2001, l'augmentation salariale annuelle baisse à 2,8 % en 2002, 2,5 % en 2003, et 1,8 % en 2004. Le taux modéré enregistré en 2004 a été largement influencé par les faibles rajustements affichés en Colombie-Britannique et plusieurs conventions signées par Air Canada et Air Jazz (en raison d'une importante concentration d'employés influant sur les statistiques de la masse salariale). Les rajustements salariaux augmentent à 2,3 % au cours de l'année 2005, et à 2,5 % en 2006.

Les rajustements salariaux enregistrés en 2006 sont supérieurs aux rajustements affichés au cours des précédentes ententes. Au cours de l'année 2006, 813 700 employés ont été visés par 331 conventions. Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial moyen s'établissait à 1,4 % seulement, comparativement à 2,5 % au cours de l'année 2006.

Les faibles taux des précédentes conventions sont dus en partie aux faibles résultats enregistrés en Colombie-Britannique dans le passé. Ces conventions ont eu un impact modéré sur les résultats globaux au Canada. Si l'on exclut les résultats de la Colombie-Britannique de l'échantillon des conventions précédentes, l'ancienne moyenne de 1,4 % augmente à 2,6 %. Cependant, au cours de l'année 2006, les niveaux des règlements salariaux en Colombie-Britannique sont quelque peu accélérés grâce aux ententes devant expirer après les Jeux Olympiques d'hiver de 2010, et à plusieurs conventions précédentes d'Air Canada et Air Jazz.



Au cours de l'année 2006, la durée moyenne des conventions s'établissait à 43,0 mois, légèrement inférieure à la durée de 47,1 mois en 2005, mais supérieure à la durée de 35,6 mois en 2004, et 34,7 mois en 2003. En 2005, la durée moyenne des conventions a dépassé 36 mois dans tous les secteurs d'activité, sauf dans celui des services publics. En

2006, la durée moyenne des conventions a également dépassé 36 mois dans tous les secteurs d'activité, sauf dans celui de l'information et de la culture qui affiche une durée de 34,9 mois. Lors des précédentes négociations en 2006, les conventions avaient une durée moyenne de 33 mois seulement.

Au cours de l'année 2006, environ 0,1 % d'employés sont visés par l'unique réduction salariale; 1,6 % d'employés sont touchés par un gel de salaire dans le cadre de 13 conventions, comparativement à 16 conventions en 2005. Environ 3,9 % d'employés obtiennent des augmentations allant de 0,1 à 0,9 %; 14,8 % d'employés reçoivent des augmentations allant de 1,0 à 1,9 %; 48 % obtiennent entre 2,0 et 2,9 %; et 28,4 % reçoivent entre 3,0 et 3,9 %; seulement 3,2 % d'employés obtiennent des augmentations moyennes de 4,0 % et plus.

Au cours de l'année 2006, le secteur privé enregistre des rajustements salariaux de 2,1 % en moyenne; comparativement au secteur public qui affiche des rajustements de 2,6 % en moyenne. Le secteur public comporte la majorité des conventions ratifiées (66,5 %) et des employés visés (76,9 %). Dans ce secteur, 626 140 employés sont visés par 220 principales conventions, et dans le secteur privé, 187 560 employés sont visés par 111 principales conventions, soit 23,1 % de l'ensemble pour 2006.

Dans le secteur public, l'administration locale (secteur municipal) enregistre l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 3,2 % en moyenne. L'administration fédérale et les administrations provinciales affichent la seconde augmentation en importance au taux de 2,7 %. Les corporations de la Couronne et les services publics enregistrent des rajustements de 2,5 % en moyenne. Au niveau des provinces, le secteur public enregistre les rajustements les plus faibles en Terre-Neuve-et-Labrador (1,7 %) et au Québec (1,8 %). Les provinces de l'Alberta (3,5 %) et de la Nouvelle-Écosse (3,1 %) affichent les gains salariaux les plus élevés.

D'une façon globale (secteurs public et privé, et par sphère de compétence), le secteur des multiprovince (3,5 %) et l'Alberta (3,4 %) enregistrent les gains salariaux les plus élevés. Les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et du Québec affichent les taux les plus faibles tel que susmentionné, suivies de la Saskatchewan qui enregistre 2,1 % en moyenne. La plus forte concentration d'employés se trouve en Colombie-Britannique où 259 920 employés (31,9 % de l'ensemble) obtiennent des rajustements moyens de 2,5 % (moyenne nationale). La seconde concentration en importance se trouve en Ontario où 209 255 employés (29,9 % de l'ensemble) reçoivent également des rajustements de 2,5 % en moyenne. Les provinces des Prairies affichent des rajustements de 2,7 %, et la sphère de compétence fédérale 2,3 % en moyenne.

Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de la fabrication a connu un ralentissement des gains salariaux en raison de la moyenne des rajustements qui, de 2,5 % en 2005, baissent à 2,0 % en 2006; tandis qu'au niveau national, les rajustements salariaux passent de 2,3 à 2,5 % au cours de la même période. Le secteur de la construction enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de 3,5 % en raison des principales conventions négociées en Colombie-Britannique, bien que nulle part au Canada, aucune augmentation inférieure à 3,0 % n'ait été négociée dans ce secteur. Le secteur du commerce de gros et de détail enregistre le rajustement salarial le plus faible au taux de 1,1 % en moyenne. Dans ce secteur qui affiche ces dernières années des augmentations relativement faibles, les conventions stipulent parfois un paiement forfaitaire unique au lieu d'une augmentation salariale, ce qui n'est pas inclus dans les présents calculs de rajustement salarial.

Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux compte la plus forte concentration d'employés (55 % de l'ensemble en 2006). Dans ce secteur, 447 220 employés visés par 153 conventions obtiennent des augmentations de 2,5 % en moyenne. La seconde concentration d'employés en importance (17,6 %) se trouve dans le secteur de l'administration publique où 143 440 employés visés par 49 conventions reçoivent des augmentations de 2,8 % en moyenne. La plus faible concentration d'employés (0,5 %) se trouve dans le secteur de l'industrie primaire où 4 190 employés visés par 6 conventions obtiennent des augmentations de 2,9 % en moyenne. Voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées dans les autres secteurs d'activité : le secteur des loisirs et de l'hôtellerie affiche des rajustements de 2,9 % en moyenne; les secteurs des services publics, de l'information et de la culture, et des finances, 2,5 %; et le secteur du transport, 2,1 %.

Au cours de l'année 2006, d'autres conventions importantes sont ratifiées dans les provinces, dans le secteur de la santé : le gouvernement de la Saskatchewan enregistre des rajustements salariaux de 2,0 % dans le cadre de la convention signée entre Saskatchewan Association of Health Organizations et les employés du secteur de la santé; la convention signée entre Ontario Hospital Association et les employés du secteur de la santé donne lieu à des rajustements salariaux de 2,8 %; la convention signée par Health Employers Association of British Columbia et les infirmières accorde des gains salariaux de 3,6 % en moyenne; les employés paramédicaux obtiennent des augmentations salariales de 2,7 %, et les employés des services de santé reçoivent 2,8 % d'augmentation. Dans le cadre de la convention ratifiée par British Columbia Public School Employers Association et les enseignants, le gouvernement de la Colombie-Britannique enregistre des gains salariaux de 2,4 % en moyenne; au cours de l'année 2005, le gouvernement de la Colombie-Britannique avait adopté une législation stipulant un gel de salaire visant ce même groupe. Postes Canada ratifie une convention avec ses employés qui reçoivent des augmentations salariales de 2,5 % en moyenne. Air Canada signe une convention avec 13 040 employés d'entretien d'aéronefs qui obtiennent des gains salariaux de 1,7 % en moyenne (ce même groupe avait été touché par une réduction salariale dans le cadre de la convention précédente).

Moyennes annuelles des rajustements salariaux selon l'année

	2003	2004	2005	2006
Secteurs				
Secteur public	2,9	1,4	2,2	2,6
Secteur privé	1,2	2,2	2,4	2,1
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,5	1,8	2,3	2,5
Sans IVC	2,5	1,7	2,2	2,5
Avec IVC	2,5	3,1	2,6	2,6

	2003	2004	2005	2006
Moyenne annuelle de 1ère année	2,5	1,1	2,1	2,4
Sans IVC	2,6	0,9	2,1	2,4
Avec IVC	2,2	3,2	2,8	2,5
Industries				
Industries primaires	2,6	3,1	2,1	2,9
Services publics	2,4	3,1	2,6	2,5
Construction	2,8	2,7	2,5	3,5
Fabrication	2,5	2,4	2,5	2,0
Commerce de gros et de détail	1,2	1,5	1,9	1,1
Transport	1,6	0,6	2,9	2,1
Information et culture	1,5	2,7	2,4	2,5
Finance et services professionnels	2,8	1,3	2,3	2,5
Éducation, santé et services sociaux	3,3	0,9	2,1	2,5
Loisirs et hôtellerie	2,6	2,7	1,9	2,9
Administration publique	2,3	2,4	2,4	2,8
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	3,1	1,0	2,1	1,7
Île-du-Prince-Édouard	3,2	2,4	2,5	2,9
Nouvelle-Écosse	3,3	4,7	3,2	3,1
Nouveau-Brunswick	2,8	4,1	3,0	3,0
Québec	2,1	2,6	1,6	1,8
Ontario	3,3	3,0	2,7	2,5
Manitoba	2,7	2,6	2,9	2,6
Saskatchewan	3,0	1,0	1,9	2,1
Alberta	3,0	3,1	3,0	3,4

	2003	2004	2005	2006
Colombie-Britannique	1,3	-1,6	0,5	2,5
Territoires	2,5	3,0	3,0	3,1
Multiprovince	1,1	2,7	4,1	3,5
Sphère de compétence fédérale	1,8	1,6	2,6	2,3

Note : *Les données de 2006 englobent les mois de janvier à décembre.*

Rajustements salariaux en pourcentage dans les secteurs public et privé, données chronologiques depuis 1985

Année	Public	Privé	Tous
1985	3,8	3,3	3,7
1986	3,6	3,0	3,4
1987	4,1	3,8	4,0
1988	4,0	5,0	4,4
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6
1992	2,0	2,6	2,1
1993	0,6	0,8	0,7
1994	0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,5
1998	1,6	1,8	1,7
1999	2,0	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8

Année	Public	Privé	Tous
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,2	1,8
2005	2,2	2,4	2,3
2006	2,6	2,1	2,5

Note : *Les données de 2006 englobent les mois de janvier à décembre.*

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).

Source : Politique et Information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.

Pour plus d'information : http ://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

AUTRES TABLEAUX DÉTAILLÉS

Des tableaux plus détaillés indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour tous les secteurs – public et privé – , sphères de compétence et industries. Ces données sont disponibles aux tableaux plus détaillés (format PDF, 292 ko)

Les principales ententes conclues en décembre 2006

Secteur d'activité, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Services publics				
ATCO Gas Edmonton, Alberta; et Calgary, Alberta Natural Gas Employees' Association (Synd. ind. local) employés de bureau; employés des services techniques	550	4,4	24,0	31 déc 2008
1 convention	**550**	**4,3**	**24,0**	

Secteur d'activité, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Construction				
Saint John Construction Association Inc. comté de Saint John, Nouveau-Brunswick; comté de Charlotte, Nouveau-Brunswick; comté de Kings, Nouveau-Brunswick; et comté de Queens, Nouveau-Brunswick Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC) charpentiers	500	3,7*	36,0	30 jun 2009
1 convention	**500**	**3,7**	**36,0**	
Fabrication				
Alcan inc. Alma, Québec Synd. intl. travailleurs unis: métallurgie, papier, foresterie, caoutchouc, fabrication, énergie, services et ind. connexes (FAT-COI/CTC) employés de production et préposés à l'entretien	750	3,0	12,0	31 déc 2011
QIT-Fer et Titane inc. Sorel, Québec Fédération de la métallurgie (CSN) employés d'usine et préposés à l'entretien	900	2,1*	84,0	29 avr 2013
2 conventions	**1 650**	**2,5**	**51,3**	
Commerce de gros et de détail				
A & P Canada Co. à l'échelle de la province, Ontario Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) commis de détail	10 000	1,4	36,1	26 sep 2009
1 convention	**10 000**	**1,4**	**36,0**	

Secteur d'activité, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Transport				
British Columbia Rapid Transit Co. Ltd. Surrey, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services d'exploitation; gens de métier; employés des services administratifs	520	3,0	48,0	31 aoû 2010
1 convention	**520**	**3,0**	**48,0**	
Information et culture				
Bell Canada à l'échelle de la province, Québec; et à l'échelle de la province, Ontario Association canadienne des employés en télécommunications (Synd. ind. national) vendeurs	1 100	0,0	24,0	31 déc 2008
Calgary Public Library Calgary, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) bibliothécaires; employés de bureau	620	3,3	36,0	31 mar 2009
2 conventions	**1 720**	**1,2**	**28,3**	
Finance et services professionnels				
Énergie atomique du Canada limitée Chalk River, Ontario L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Synd. ind. national) employés scientifiques et autres professionnels	530	2,5	60,0	30 jun 2011
1 convention	**530**	**2,5**	**60,0**	

Secteur d'activité, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Éducation, santé et services sociaux				
Gouvernement de Terre Neuve et du Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Nurses' Union (Synd. ind. national) infirmières	4 800	2,0	36,0	30 jun 2008
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) employés professionnels des soins de santé/bien-être	1 050	2,6	48,3	26 mar 2010
Université de Brock St. Catharines, Ontario Brock University Faculty Association (Synd. ind. local) professeurs; bibliothécaires	540	4,0	24,0	30 jun 2008
Waterloo Catholic District School Board comté de Waterloo, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau	600	2,5	40,0	31 déc 2008
Winnipeg School Division Winnipeg, Manitoba Manitoba Teachers' Society (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire; bibliothécaires	2 550	3,0	24,0	30 jun 2008
5 conventions	**9 540**	**2,5**	**33,7**	

Secteur d'activité, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Loisirs et hôtellerie				
Manitoba Lotteries Corporation Winnipeg, Manitoba Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC) employés des casinos	980	2,6	48,0	30 sep 2010
1 convention	**980**	**2,6**	**48,0**	
Administration publique				
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) agents des services correctionnels	1 310	2,6	48,3	26 mar 2010
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) employés de bureau	2 940	2,6	48,3	26 mar 2010
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) employés des sciences sociales	1 800	2,6	48,3	26 mar 2010
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) employés des services administratifs	1 480	2,6	48,3	26 mar 2010
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) employés scientifiques et autres professionnels	1 140	2,6	48,3	26 mar 2010

Secteur d'activité, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) employés scientifiques et autres professionnels	1 340	2,6	48,3	26 mar 2010
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province, Manitoba Manitoba Government and General Employees' Union (CTC) gens de métier; employés des services généraux	2 040	2,6	48,3	26 mar 2010
Niagara Parks Commission Niagara Falls, Ontario Syndicat des employé-e-s de la Fonction publique de l'Ontario (CTC) employés des services récréatifs	580	3,0	36,0	31 oct 2009
Ville d'Edmonton Edmonton, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'extérieur	2 000	4,0	36,1	28 déc 2008
9 conventions	**14 630**	**2,8**	**45,9**	
Conventions avec clause IVC - 2 conventions	**1 400**	**2,6**	**66,8**	
Conventions sans clause IVC - 22 conventions	**39 220**	**2,3**	**39,1**	
Toutes les conventions - 24 conventions	**40 620**	**2,3**	**40,0**	

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).

Source : Politique et Information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.

Pour plus d'information : http ://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Postes Canada	STTP	48 000	N	jan 07
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	13 040	ARB/CO/ N/PR	mai 02-sep 05
VIA Rail Canada	TCA CANADA	2 680	N	déc 06
Conseil national de recherches Canada	Divers syndicats	1 000	N	déc 04/avr 05
Énergie atomique du Canada (Ont. et Qc)	Divers syndicats	260	ARB/N	mar/jun 06
Secteur privé				
Air Canada (réexamens des salaires)	SCFP	7 840	MED	jun 06
Chemin de fer Canadien National	TUT	3 000	NPC	déc 06
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters	2 300	CO	déc 06
Expertech Network Installation (Qc et Ont.)	SCEP	1 800	PR	nov 06
Eastern Canada Car Carriers	Teamsters	1 340	CO	oct 06
Saskatchewan Wheat Pool	Syndicat des services du grain	750	N	jan 06

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Association des hôpitaux de l'Ontario	ALLO	45 000	ARB	mar 06
Provincial Health Authorities of Alberta	Infirmières	23 000	N	mar 07
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPEGS	13 000	PR	sep 06
Gouvernement de l'Ontario	AEGAPCO	7 300	N	mar 06
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	6 250	N	jan 07
Capital District Health Authority	SFPNE	5 500	N	oct 06
Ville de Vancouver	SCFP	5 270	N	déc 06
Saskatchewan Telecommunications	SCEP	3 460	N	mar 07
Health Authorities of Manitoba	Manitoba Association of Health Care Professionals	3 300	N	mar 06
Hôpital d'Ottawa	SCFP	3 000	N	sep 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	1 640	N	fév 06
SaskPower	FIOE	1 340	N	déc 06
Health Authorities of Prince Edward Island	Union internationale des opérateurs-ingénieurs	640	CO	mar 06

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Secteur privé				
Industrie de la construction au Québec	Divers syndicats	173 620	N	avr 07
Real Canadian Superstores (Alb.)	TUAC	8 150	N	aoû 06
Fishery Products Intl. Ltd. (T.-N.-L.)	TCA CANADA	2 500	CO	mar 05
Iron Ore Company of Canada (T.-N.-L.)	Métallurgistes	1 000	CO	fév 07
Saint John Construction Association	FUCMA	800	CO	jun 06
Construction Management Bureau Limited (N.-É.)	Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des É.-U. et du Canada	750	PR	avr 06

*
ARB Arbitrage
AT Arrêt de travail
CO Conciliation
MED Médiation
MPAT Médiation après un arrêt du travail
N Négociation
NPA Négociation postérieure à arbitrage
NPAT Négociation après un arrêt de travail
NPC Négociation postérieure à la conciliation
NPM Négociation postérieure à la médiation
PR Projet de règlement

Négociations à venir			
Employeur	**Syndicat**	**Employés**	**Mois d'expiration**
Ville de Montréal	Divers syndicats	17 800	déc 06
Canada Safeway Limited (Alb.)	TUAC	6 800	mar 07
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	SFPNE	5 800	mar 07
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters	4 400	déc 06
Ville de Québec	Divers syndicats	4 020	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	Infirmières	4 000	oct 06
British Columbia Maritime Employers Association	International Longshore and Warehouse Union-Canada	3 700	mar 07
Gouvernement du Yukon	AFPC	2 800	déc 06
Saskatchewan Association of Health Organizations	Health Sciences Association of Saskatchewan	2 700	mar 07
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	SSPIPE	2 440	mar 07
Capital District Health Authority	SFPNE	2 400	oct 06
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100	sep 06
Hôpital d'Ottawa	SEFPO	2 000	mar 07
Maple Leaf Pork (Ont.)	TUAC	1 100	mar 07

Principaux arrêts de travail

Principaux arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus du **19 janvier au 8 février 2007.**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat, employés	**Litige(s)**	**Début**	**Fin**
Association patronale des centres de la petite enfance Montréal et Laval, Québec Fédération de la santé et des services sociaux de la CSN 500 employés de cuisine, de bureau, et des services de garde éducatifs	Salaires et classification des postes	5 fév 2007 Grève tournante	5 fév 2007
Gouvernement de la Saskatchewan, à l'échelle de la province, Saskatchewan Syndicat de la fonction publique et des employés généraux de la Saskatchewan 1 170 employés du gouvernement	Griefs en suspens, régime de retraite et avantages sociaux	20 déc 2006 Grève tournante	4 fév 2007
Association canadienne de production de films et de télévision et Association des producteurs de films et de télévision du Québec Manitoba, Ontario, Saskatchewan et Québec Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists 14 130 artistes	Salaires, droits de diffusion sur de nouveaux médias	8 jan 2007 Québec, le 10 jan 2007	

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Politique et Information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques innovatrices en milieu de travail est tiré de l'examen de 73 conventions collectives signées durant le quatrième trimestre 2006. Parmi ces conventions, 28 contiennent des dispositions jugées novatrices ou présentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours du trimestre 2006, la tendance vers des conventions collectives de 36 mois s'est poursuivie avec 31 conventions de cette durée (43 % des 73 conventions collectives examinées). Quatorze conventions ont une durée de 48 mois alors que 11 ont une durée de 24 mois; 7 conventions collectives ont une durée de 12 moins, tandis que les 10 conventions restantes ont une durée allant de 50 à 72 mois, la plus longue étant celle de Construction Labour Relations Association of British Columbia, à l'échelle de la province, et Bargaining Council of British Columbia Trades Unions.

Rémunération

Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited, Flin Flon et Snow Lake, Manitoba, a négocié un régime de **participation aux bénéfices** avec différents syndicats. À compter du 1er janvier 2007, le régime prévoit le versement annuel d'une somme n'excédant pas 3,0 % du salaire en 2007, 4,0 % en 2008 et 5,0 % en 2009. À la fin de chaque année de la durée de la convention, 10 % des bénéfices après impôts de la société seront distribués aux employés. Les renseignements présentés durant les séances d'arbitrage indiquent que le régime devrait générer des versements d'au moins 23 000 $ par employé en 2006.

Une **prime sur le prix du cuivre** négociée entre Highland Valley Copper, Logan Lake, Colombie-Britannique, et les Métallurgistes unis d'Amérique, permet à tous les employés de recevoir un paiement trimestriel basé sur le prix moyen du cuivre établi par London Metal Exchange et converti en dollars canadiens. Selon cette base, et calculés d'après l'augmentation en pourcentage du salaire de base, les premiers paiements trimestriels seront comme suit : si le prix moyen du cuivre est de 1,22 $, la prime sera de +1,0 %; 1,23 $, +2,0 %; 1,24 $, +3,0 %; 1,25 $, +4,0 %; 1,26 $, +5,0 % et 1,27 $ ou plus, +6,0 %.

Le calcul sera appliqué aux salaires de l'ensemble des employés de l'unité de négociation durant le trimestre. Les sommes payables seront affectées à l'amélioration des prestations de retraite.

Un régime d'**actionnariat des employés** a été mis en place entre Cameco Corporation, Key Lake et McArthur River, Saskatchewan, et les Métallurgistes unis d'Amérique. À compter du 1er janvier 2007, l'employeur achètera des actions de la société d'une valeur de 1 000 $ pour chacun des employés. Les employés ont également la possibilité de cotiser 6,0 % de leur salaire chaque année pour l'achat d'actions additionnelles par retenues à la source, les premiers 3,0 % faisant l'objet d'une cotisation de contrepartie de l'employeur à hauteur de 50 %.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du pays, et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints ont établi un programme d'**incitation collective.** Les employés à durée indéterminée, dont le rendement contribue à l'atteinte d'objectifs favorables à long terme de la Société, recevront une prime annuelle maximale de 3,0 % de leur salaire.

Bell Canada, à l'échelle de la province, Québec et Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications, se sont entendus sur un régime de **primes de vente** basé sur l'atteinte de 100 % des objectifs individuels et collectifs. Les paiements selon l'occupation seront basés sur un pourcentage équivalant du salaire de base, comme suit : pour les associés du marketing direct et les coordonnateurs d'équipe, de 7,52 à 20,83 % du salaire de base en 2007, et de 10,10 à 23,73 % en 2008; pour les associés aux ventes, jusqu'à 33,12 % en 2007, et jusqu'à 36,31 % en 2008; pour les représentants des ventes, jusqu'à 46,43 % en 2007, et jusqu'à 49,95 % en 2008, et pour les chargés de comptes et les chargés de solutions de vente, jusqu'à 54,62 % en 2007, et jusqu'à 58,33 % en 2008.

Des **rajustements de recrutement et de maintien en poste** ont été établis entre les Offices régionaux de la santé du Manitoba – entente de soutien communautaire, à l'échelle de la province, Manitoba, et Manitoba Government and General Employees' Union afin de rapprocher le taux horaire de celui de la catégorie aide en soins de santé de la convention collective du soutien en institution. Les préposés aux soins à domicile de niveau II bénéficieront d'un rajustement additionnel de 1,25 % le 1er avril 2006; de 2,5 % les 1ers avril 2007 et 2008, et de 2,0 % le 31 mars 2009. Les préposés aux soins à domicile I, les agents de soutien à domicile et les visiteurs à domicile I et II recevront un rajustement additionnel de 1,0 % le 1er octobre 2007.

La ville d'Edmonton, Alberta, et le Syndicat uni du transport ont instauré une **prime de service** en plus du salaire horaire de base. Les employés des opérations, les gens de métier, les préposés à l'entretien et les agents de sécurité recevront un montant forfaitaire chaque année en décembre, sur la base des heures travaillées durant l'année et de l'ancienneté. Pour les employés ayant entre 5 à 9 ans d'ancienneté, 2 ¢ l'heure travaillée; 10 à 14 ans, 4 ¢; 15 à 19 ans, 6 ¢; 20 ans ou plus, 8 ¢.

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été mis en place par la ville d'Edmonton, Alberta, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À compter du 1er janvier 2007, un compte individuel de prestations de santé de 500 $ sera établi au nom de chaque employé permanent à temps plein, et de 250 $ pour chaque employé permanent à temps partiel. Pour y être admissibles, les employés doivent avoir complété la période d'attente de 90 jours pour les avantages sociaux et être activement au travail durant la première période de paie de chaque année. Le compte doit être utilisé pour payer des services de santé qui ne sont pas couverts en vertu des dispositions actuelles de la convention collective, à l'avantage de l'employé ou des personnes à charge. Le solde inutilisé du compte peut être reporté à l'année suivante seulement.

Extendicare (Canada) Inc., Regina, Moose Jaw et Saskatoon, Saskatchewan, et le Service Employees International Union ont également mis en place un compte de gestion des dépenses santé auquel l'employeur contribue un montant annuel égal à 3,1 % du salaire normal. Le compte

sera utilisé pour obtenir des services de santé et de bien-être additionnels.

Conditions de travail

Le ministère de la Santé de l'Île-du-Prince-Édouard, à l'échelle de la province, et le Prince Edward Island Nurses' Union ont mis en place un **programme de mentorat.** Durant les 6 premières semaines d'une affectation, les nouveaux diplômés permanents à temps plein seront jumelés à une infirmière expérimentée de l'unité qui accepte d'agir à titre de mentor. La période d'orientation de 6 semaines peut coïncider avec la période où les diplômés attendent leur inscription au tableau de l'Ordre, mais ils ne seront pas considérés membres de l'unité de négociation avant d'obtenir leur permis d'exercice. L'infirmière agissant comme mentor recevra un crédit de 450 $ à valoir sur des activités de formation continue et de perfectionnement professionnel. Si plus d'une infirmière sont affectées comme mentor à un même diplômé, le crédit sera réparti au prorata de la tâche. Les affectations initiales des nouveaux diplômés seront d'une durée de 6 mois, au sein d'une unité pour laquelle ils possèdent les compétences de base pour un poste de premier échelon. Si un diplômé est affecté à un poste permanent dans une autre unité de travail avant l'expiration de la période de 6 mois, il devra reprendre la période probatoire et compléter une nouvelle session d'orientation de 6 semaines dans la nouvelle unité.

Les parties ont également négocié une disposition sur le **retour au travail et l'adaptation.** L'employeur reconnaît avoir la responsabilité de tenir compte des besoins des employés handicapés et rencontrera le représentant syndical et l'employé concerné afin d'élaborer des options d'adaptation adéquates. L'employeur avisera le syndicat de toute modification pouvant avoir une incidence négative sur les autres membres de l'unité de négociation ou nécessitant une dispense d'une disposition de la convention collective.

Un **programme d'apprentissage** a été élaboré entre Cameco Corporation, Key Lake et McArthur River, Saskatchewan, et les Métallurgistes unis d'Amérique. L'employeur versera une allocation de subsistance et de déplacement pendant que l'employé fréquente une école de métiers, si l'apprenti maintient une résidence temporaire durant la session scolaire. L'employeur versera une allocation de subsistance de 450 $ par mois et une allocation de déplacement pour 2 voyages aller-retour par session entre le lieu de résidence et l'école de métiers, pour l'utilisation d'un véhicule personnel ou le remboursement du coût des transports publics. Il remboursera également les frais de scolarités et les frais afférents à l'apprentissage, y compris les manuels de cours et les manuels techniques. Si l'apprenti obtient le titre de compagnon et reste au service de la société durant un an, l'employeur lui versera un montant forfaitaire de 1 000 $.

Des dispositions sur la **sous-traitance** ont été convenues entre le Sheraton Hotel Centre, Toronto, Ontario, et UNITE HERE CANADA. Aucun employé ne sera mis à pied de façon permanente sans qu'on lui ait d'abord permis de choisir entre un autre poste ou une indemnité de départ bonifiée comme suit : 0 à 5 ans d'ancienneté, une semaine par année; 6 à 14 ans, une semaine et 3 jours par année; 15 à 19 ans, 2 semaines par année, et 20 ans et plus, 3 semaines par année.

La ville d'Edmonton, Alberta, et le Syndicat du service civique, n° 52, ont mis en place des arrangements de **télétravail.** Le télétravail serait volontaire de la part des employés et ne doit pas

entraîner la transformation des postes à temps plein en postes à temps partiel, ni le licenciement d'employés permanents.

Une disposition sur l'**équipement de télétravail** a été introduite dans le cadre de 3 conventions ratifiées par Manitoba Hydro, à l'échelle de la province, et Association of Manitoba Hydro Staff and Supervisory Employees, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le Syndicat canadien de la fonction publique. Si le superviseur détermine que l'employé devrait avoir accès à une connexion Internet à haute vitesse à la maison ou ailleurs que sur le lieu de travail pour exécuter ses tâches, l'employeur en paiera le coût du service de base.

Highland Valley Copper, Logan Lake, Colombie-Britannique, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié l'**indemnité de cessation d'emploi en cas de licenciement** découlant d'une restructuration de la société ou de la fermeture définitive des installations. Les employés touchés recevront un montant correspondant à 80 heures du taux horaire plus 60 heures pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 1 500 heures payées. Les employés pourraient choisir de mettre fin à leur emploi immédiatement sur réception de l'avis de licenciement et recevoir leur indemnité de départ, ou continuer de figurer sur la liste de rappel et recevoir le paiement à l'expiration de leur droit de rappel.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du quatrième trimestre 2006, 12 sur 73 conventions signées comportaient des dispositions sur l'établissement de comités chargés de traiter un large éventail de questions.

Bell Canada, à l'échelle de la province, Québec et Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications ont constitué un comité de **gestion de la charge de travail.** Le comité aura pour mandat de se pencher sur les tâches des employés de vente qui estiment exécuter des tâches non reliées à la vente, notamment les tâches administratives reliées à l'entrée des données, au soutien aux équipes de vente et au suivi des comptes.

Un comité de **sous-traitance** a été constitué par Prevost Car Inc., Sainte-Claire, Québec, et les Travailleurs canadiens de l'automobile. Le comité évaluera le travail de fabrication et d'entretien donné en sous-traitance pour évaluer si la sous-traitance est terminée afin de redonner du travail aux membres de l'unité de négociation. Le comité devra également élaborer un mécanisme permettant d'améliorer les consultations avec le syndicat lorsque l'employeur souhaite se départir de machinerie inutilisée.

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de thèmes tels que la réorganisation du travail, l'évaluation des emplois, la reclassification, les politiques de santé et de sécurité au travail, et le régime de retraite.

Les précédents articles portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/inmt/00index.shtml

Sécurité des jeunes travailleurs

Communications – Travail

Lors de leur rencontre annuelle les 25 et 26 janvier 2007, les ministres responsables du Travail ont réitéré leur engagement à l'égard de la promotion de la sécurité des jeunes au travail et la prévention de la violence en milieu de travail. Les ministres ont adopté à l'unanimité une déclaration conjointe sur l'importance de la formation sur la santé et la sécurité au travail.

Par cette déclaration, les ministres s'engagent dans le cadre de leurs responsabilités respectives à promouvoir l'inclusion d'activités de sensibilisation et de formation à la santé et à la sécurité au travail dans les programmes des établissements d'enseignement primaires, secondaires et postsecondaires; favoriser les partenariats entre les ministères et les organismes gouvernementaux responsables de l'éducation et de la santé et sécurité au travail; et favoriser une plus grande coopération interministérielle à cet égard.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la rencontre concernant la sécurité des jeunes au travail, veuillez consulter Les ministres s'engagent à promouvoir la sécurité ...

Coin du lecteur

La Bibliothèque de Service Canada offre des publications récentes présentant de courts résumés sur les questions émergentes en milieu de travail.

La mondialisation de l'économie a entraîné une transformation des modes de production, des délocalisations et des restructurations d'entreprises. Les conséquences de ces bouleversements sont étudiées au niveau des droits des travailleurs et de leurs conditions de travail, des politiques reliées au travail ainsi que des revenus des populations.

Veuillez visiter Le Coin du lecteur pour les documents consacrés à la mondialisation. D'autres références, en anglais seulement, sont disponibles sur le site Web anglais.

Visitez le site Web de la Bibliothèque des sommaires précédemment publiés.

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Liste des conventions collectives en cours
- Négociation clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Etc.

Pour plus d'information

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Site Web au http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

LISTE DE DISTRIBUTION – Ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* vous fournira des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE